



La transaction prud'homale

publié le **08/03/2013**, vu **2176 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Destinée à mettre fin à tout litige entre l'employeur et le salarié, la transaction prud'homale doit être soigneusement établie pour éteindre définitivement toutes contestations.

1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article 2044 du Code civil, « *la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit.* »

Ce texte est applicable à la transaction conclue entre l'employeur et le salarié, dans la mesure où il s'agit d'un acte de droit privé.

Plus largement, tous les articles 2044 à 2058 du Code civil ont vocation à s'appliquer à la transaction prud'homale.

La transaction se distingue de la rupture conventionnelle en ce que cette dernière implique un accord des parties sur les conditions de la rupture du contrat de travail (article L. 1237-11 du Code du travail) mais ne met pas fin à tout litige.

En revanche, la transaction se rapproche de la conciliation prud'homale qui peut intervenir devant le conseil de prud'hommes et qui est matérialisée sur un procès-verbal mentionnant la teneur de l'accord intervenu (article R. 1454-10 du Code du travail).

Enfin, rappelons que le reçu pour solde de tout compte ne vaut pas transaction mais seulement inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (article L. 1234-20 du Code du travail).

2. Conditions de validité

En premier lieu, la transaction est classiquement soumise aux conditions de validité des actes juridiques.

Ainsi, elle doit porter sur un objet licite et suppose que le consentement des parties soit libre et éclairé.

A titre d'exemple, est nulle la transaction signée par un salarié sur la base d'information erronées fournies par l'employeur sur la fiscalité des indemnités de rupture (Cass. soc. 7 juin 1995, n° 91-44.294).

Par ailleurs, la transaction suppose l'existence d'un désaccord entre les parties, auquel chacune d'elles décide de mettre fin en acceptant des concessions réciproques.

Ainsi, une indemnité transactionnelle présentant un caractère dérisoire ne constitue pas une véritable concession de l'employeur, de sorte que la transaction est nulle (Cass. soc. 28 novembre 2000, n° 98-43.635).

Enfin, lorsque la transaction a pour but de régler un litige entre les parties consécutif à un licenciement, elle ne peut être valablement conclue que lorsqu'elle est signée par les parties postérieurement à la réception de la lettre de licenciement par le salarié (Cass. soc. 29 mai 1996, n° 92-45.115).

Précisons, à cet égard, que la nullité d'une transaction conclue avant la rupture du contrat de travail est une nullité relative instituée dans l'intérêt du salarié, qui ne peut donc pas être invoquée par l'employeur.

3. Effets entre les parties

Selon l'article 2052 du Code civil, « *les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort* ».

En d'autres termes, la transaction devient définitive entre les parties et ses dispositions ne peuvent plus être remises en cause ultérieurement (Cass. soc. 30 novembre 2011, n° 10-21.119).

En revanche, les parties peuvent naturellement agir en justice en cas d'inexécution de la transaction, la juridiction compétente étant le Conseil de prud'hommes (Cass. soc. 13 mars 2007, n° 05-13.169).

Si la transaction a pour effet d'éteindre tout litige entre les parties, encore faut-il préciser que cet effet extinctif ne vaut que pour les faits compris dans le champ de la transaction.

Le Code civil prévoit cette solution dans deux articles distincts :

- « *Les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu* » (article 2048).

- « *Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par la suite nécessaire de ce qui est exprimé* » (article 2049).

Les conséquences de cette règle sont importantes.

A titre d'exemple, la demande du salarié portant sur un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement est recevable si la transaction a pour seul objet de fixer le montant du préjudice subi par le salarié résultant de la rupture de son contrat de travail (Cass. soc. 2 décembre 2009, n° 08-41.665).

De la même manière, la demande de rappel de salaire correspondant à une prime conventionnelle est recevable si la transaction porte uniquement sur le paiement d'heures supplémentaires et des repos compensateurs afférents (Cass. soc. 13 mai 2003 n° 01-42.826)

Il en résulte que les parties doivent soigneusement définir le champ de la transaction, pour qu'il comprenne tous les éléments du litige.

4. Effets vis-à-vis des tiers

Par principe, la transaction ne peut être opposée par les tiers, puisqu'elle n'a d'effet qu'entre les parties (article 2051 du Code civil).

La chambre sociale de la Cour de cassation tempère néanmoins l'application de cette règle.

Ainsi, elle a pu juger qu'un cessionnaire peut opposer à des salariés repris et licenciés pour motif économique, la renonciation à toute contestation relative à la rupture de leur contrat dans la transaction conclue avec leur précédent employeur (Cass. soc. 14 mai 2008, n° 07-40.946).

Par ailleurs, la transaction emporte des effets vis-à-vis de l'URSSAF, à laquelle doivent être acquittées les CGS et CRDS et, le cas échéant, les cotisations applicables à l'indemnité transactionnelle.

Pôle Emploi peut avoir connaissance, sinon de la transaction, au moins de l'indemnité transactionnelle puisque celle-ci doit figurer sur une attestation transmise au Pôle Emploi.

Enfin, l'administration fiscale peut également être informée de la signature d'une transaction, notamment en cas de contrôle fiscal du salarié.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com